LE FIGARO économie
Pays : France
Périodicité : Quotidien Paris
OJD : 317225

Date : 09 FEV 15
Page de l'article : p.27
Journaliste : Yann Le Galès

Les entreprises s'engagent pour l'emploi des jeunes

L'Institut de l'entreprise lance des propositions concrètes. Quatre patrons et Thierry Marx témoignent.

YANN LE GALÈS @YannLeGales

BONNE PRATIQUE Il faut cesser d'infantiliser les jeunes et les mettre aux prises avec le réel. Telle est l'idée-force du rapport « L'ère du sur-mesure, solutions pour l'insertion des jeunes dans une économie postindustrielle », publié par l'Institut de l'entreprise à l'initiative de la Fondation JPMorgan. Refusant *« les solutions globales »*, Charles de Froment, l'auteur de l'enquête, a écouté une vingtaine d'acteurs de l'insertion des jeunes. La première proposition inspirée des pratiques du terrain est de mettre en place une pédagogie du sur-mesure adaptée à la diversité de la jeunesse. Aider les jeunes à bâtir leurs projets est la deuxième recommandation. Permettre aux jeunes en difficulté de construire des réseaux professionnels est la troisième proposition. L'autre impératif est de convertir la jeunesse à une véritable culture entrepreneuriale. Il faut pour cela encourager l'école à stimuler la curiosité et la prise de risque, mettre fin au culte du diplôme et privilégier d'autres formes de compétences adaptées aux besoins de l'économie et des entreprises. Car ce n'est pas à l'État d'imposer ses solutions. ■

Chez Renault, une nouvelle embauchée effectue un stage à l'usine Sovab de Batilly (Meurthe-et-Moselle), où le Renault Master est produit. DR

Tous droits réservés à l'éditeur

LE FIGARO économie
Pays : France
Périodicité : Quotidien Paris
OJD : 317225

Date : 09 FEV 15
Page de l'article : p.27
Journaliste : Yann Le Galès

Former en 12 semaines

THIERRY MARX, CHEF CUISINIER

« Les jeunes veulent s'engager dans un projet qui se concrétise rapidement. Cuisine mode d'emploi(s), Boulanger mode d'emploi(s) et Services mode d'emploi(s) proposent une formation d'excellence à des jeunes et des moins jeunes sur douze semaines dans un cadre assez rigide. Aucun retard n'est toléré. 90 % de nos stagiaires retournent à l'emploi avec un contrat à durée indéterminée. Deux années d'apprentissage pour un CAP ne se justifient plus. En douze semaines, vous arrivez à maîtriser 80 % des gestes de base d'un cuisinier. Tous ne deviendront pas Paul Bocuse. Mais tous comprennent que, quand on a un projet dans la vie et qu'on s'en donne les moyens, on peut construire quelque chose. Il faut préparer les jeunes à être félins et manœuvriers. L'État doit permettre plus de souplesse. C'est aussi à nous, entrepreneurs, d'aider l'école à remplir sa mission. »

Plus de flexibilité

JEAN-MARC BORELLO, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE DU GROUPE SOS

« L'entreprise est dans une meilleure position que l'État pour former les jeunes et leur permettre de trouver un emploi. Les commandes publiques nous sont plus utiles que les subventions. Quand le groupe SOS lance une activité, nous nous concentrons sur le client, le produit, le service. Ce n'est qu'ensuite que nous regardons si le projet peut bénéficier d'une subvention publique.

Avoir une démarche entrepreneuriale est fondamental.

Notre approche intéresse de nombreux pays.

Le groupe se développe aux États-Unis, au Maroc, en Tunisie et ailleurs avec notamment l'ouverture d'incubateurs d'entreprises. Je plaide pour que l'État autorise plus de flexibilité afin de permettre le retour à l'emploi. »

Tous droits réservés à l'éditeur

LE FIGARO économie
Pays : France
Périodicité : Quotidien Paris
OJD : 317225

Date : 09 FEV 15
Page de l'article : p.27
Journaliste : Yann Le Galès

Il faut partir du terrain

XAVIER HUILLARD, PRÉSIDENT DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE ET PDG DE VINCI

« Les entreprises se préoccupent depuis très longtemps de l'emploi des jeunes avec succès. Mais leurs actions ne suffisent malheureusement pas. Pour permettre à plus de jeunes de trouver un emploi, il faut partir du local, de l'intelligence des gens qui sont sur le terrain, là où les entreprises peuvent faire bouger les choses. Les entreprises peuvent également mieux mobiliser leurs salariés. Les centaines de milliers de professionnels, de cadres, d'ouvriers de nos entreprises savent faire grandir leurs collaborateurs. Ils pourraient être mis au service des jeunes qui se posent des questions sur leur avenir professionnel ou qui sont sur le point d'entrer sur le marché du travail. Un jeune en apprentissage ou qui cherche sa voie aura une chance raisonnable de trouver un métier s'il peut bénéficier de l'aide bienveillante d'un aîné. »

Il est urgent d'agir

PIERRE MONGIN, PDG DE LA RATP

« La RATP a recruté 25 000 personnes depuis que je la dirige. Elles sont de 70 origines différentes. Nous avons réussi à mettre de la diversité, à favoriser la promotion sociale. Nous avons supprimé les barrières, les conditions de diplôme. Nous avons organisé un système de recrutement qui permet de repérer les compétences et les individus sur leur territoire, dans les associations. Nous avons aussi des partenariats sportifs qui permettent de repérer les talents. Nous encourageons également l'alternance. Mais l'alternance ne garantit pas un emploi. Il y a une urgence à traiter la question de l'emploi des jeunes que les événements récents nous ont rappelé. Les entreprises peuvent agir. Il ne faut pas qu'elles se contentent de la routine, et délèguent leur responsabilité sociale à leurs fondations ou à leur département de RSE. »

Développer l'apprentissage

MARC-ANTOINE JAMET, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU GROUPE LVMH

« Nos sociétés emploient en France plus de 964 jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. L'Institut des métiers d'excellence, lancé l'an dernier, est un programme de formation professionnelle diplômant. 28 alternants suivent depuis septembre dernier des formations en couture, bijouterie, joaillerie et maroquinerie.

Le groupe soutient l'association "Nos quartiers ont des talents" depuis 2007. L'an dernier, une centaine de cadres expérimentés ont parrainé plus de 100 jeunes sans emploi issus de milieux défavorisés. En sept ans, 320 jeunes ont ainsi pu trouver un emploi après avoir été parrainés. De jeunes managers ont également la possibilité de donner des conseils pendant six à neuf mois à un jeune entrepreneur qui crée son entreprise. Neuf petites entreprises sont actuellement soutenues. »

Tous droits réservés à l'éditeur

LE FIGARO économie
Pays : France
Périodicité : Quotidien Paris
OJD : 317225

Date : 09 FEV 15
Page de l'article : p.27
Journaliste : Yann Le Galès

Diplômés : six DRH expliquent ce que veulent les employeurs

INITIATIVE La septième édition du Challenge du monde des grandes écoles et universités se déroulera le samedi 6 juin au stade Charléty à Paris. Son parrain est Stéphane Diagana, champion du monde du 400 mètres haies en 1997 et diplômé de l'ESCP Europe. Aéroport de Paris, Atos, Disney, Décathlon, EDF, Generali, Lagardère, Nestlé, Renault et Solvay seront présents à cette manifestation unique qui permet à des milliers d'étudiants appartenant à près de 250 écoles et université de découvrir les métiers et les collaborateurs des 10 grandes entreprises et de participer à des épreuves d'athlétisme. Six DRH expliquent pourquoi ils y participent. ■

Nathalie Jeulin

Directrice des opérations d'Atos France

■ Atos recrutera cette année 1500 ingénieurs issus de grandes écoles d'ingénieurs, d'écoles de management (HEC...) et des universités. Nous leur proposons d'être les acteurs de la troisième révolution digitale avec des métiers ouverts vers l'avenir. Nous leur proposons un environnement de travail à la mesure de leurs attentes.

Daniel Dreux

Vice-président RH de Disneyland Paris

■ L'esprit du challenge correspond aux valeurs collectives d'entraide, de capacité à se dépasser ensemble et de diversité que pratique Disneyland Paris. 15 000 salariés de 20 nationalités différentes y pratiquent 500 métiers. Nous cherchons d'abord des personnalités et des gens qui soient vrais. Il est important que, lors des entretiens, les jeunes candidats expriment leur choix et parlent de ce qui leur tient à cœur. Nous ne leur demandons pas de réciter des formules apprises par cœur dans des livres sur la meilleure manière de réussir un entretien.

Tous droits réservés à l'éditeur

LE FIGARO économie
Pays : France
Périodicité : Quotidien Paris
OJD : 317225

Date : 09 FEV 15
Page de l'article : p.27
Journaliste : Yann Le Galès

Stéphane Diagana, champion du monde en 1997, est le parrain du Challenge du monde des grandes écoles et universités. DR

Anne Mornet
Directrice emploi et diversité de Generali France

■ Nous avons signé un accord d'entreprise qui nous engage notamment à recruter en CDI 300 jeunes de moins de 30 ans sur trois ans. Un sur deux a suivi une formation en alternance chez Generali. Notre projet d'entreprise, qui favorise le dialogue et le travail en équipe, permet aux jeunes de participer à des projets transverses.

Philippe Vossen
Directeur général des ressources humaines de Nestlé France

■ Nestlé met en place des actions concrètes pour répondre aux besoins des jeunes embauchés. Par exemple, le développement du télétravail ou encore le soutien d'actions de bénévolat pour combattre le décrochage scolaire, car les jeunes sont très sensibles à l'engagement sociétal de leur employeur.

Jean Agulhon
DRH France de Renault

■ Renault mène depuis des dizaines d'années des actions en faveur de l'apprentissage, de l'insertion et de l'accueil de stagiaires. Le groupe multiplie les liens avec l'Éducation nationale, l'université et les grandes écoles pour développer l'attractivité des métiers de l'industrie qui souffrent d'une désaffection des jeunes.

Florence Cordier
Responsable marque employeur et recrutement du groupe EDF

■ Le groupe EDF propose des parcours professionnels construits dans le temps, avec de nombreuses passerelles entre les métiers. Les projets sont variés, du nucléaire aux énergies renouvelables. EDF offre la possibilité aux jeunes de prendre très vite des responsabilités et de manager des équipes pour les jeunes cadres. La rémunération à l'embauche est très attractive. Les jeunes diplômés peuvent bénéficier, tout au long de leur parcours, de formations qui leur permettront de progresser et d'évoluer.

Les lauréats du Grand Challenge du Conseil

Syntec Conseil en Management a récompensé cinq équipes d'étudiants pour la 1re édition du Grand Challenge du Conseil. Deux étudiants de Polytechnique et de HEC/Telecom Paritech ont remporté la première place ex aequo avec deux étudiants de l'École centrale de Paris.

Tous droits réservés à l'éditeur